

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL EQUATION MODELING*

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer pada
Program Studi Sistem Informasi

Oleh:

TAFA 'ULFAYZA

11553200560



FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL EQUATION MODELING*

TUGAS AKHIR

Oleh:

TAFA 'ULFAYZA

11553200560

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 05 Februari 2020

Ketua Program Studi

Alria Maita, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197905132007102005

Pembimbing

Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197104072000031001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE
*STRUCTURAL EQUATION MODELING***

TUGAS AKHIR

Oleh:

TATA 'ULFAYZA

11553200560

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 07 Januari 2020

Pekanbaru, 07 Januari 2020

Mengesahkan,

Ketua Program Studi

Dekan



Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag.

NIP. 196606041992031004

Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197905132007102005

DEWAN PENGUJI:

Ketua : Arif Marsal, Lc., M.A.

Sekretaris : Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

Anggota 1 : Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

Anggota 2 : Febi Nursalisah, S.Kom., M.Kom.



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan fakultas universitas. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada *form* peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 07 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,

TAFA 'ULFAYZA

NIM. 11553200560

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini aku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan sebagian besar doa mereka kepadaku selama ini. Bapak yang setiap harinya selalu menelfon untuk mengingatkanku menambahkan sholat sunnah dan sedekah ketika satu demi satu kabar baik yang diperoleh dari anak-anaknya. Mamak yang sabar mendengarkan keluhan-keluhanku setiap harinya dan mengingatkanku untuk tidak lupa selalu berdoa agar memudahkan segala urusan. Adinda Rizki yang selalu memberi semangat dan mau mendengarkan keluhan mbaknya. Terima kasihh dan semoga kebaikan-kebaikan selalu menaungi keluargaku aamiin ya Rabbal alaamiin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga dapat diselesaikan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling*”. Sholawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabiallah Nabi Agung Muhammad SAW Allahumma Sholli'ala Syayidina Muhammad Wa'ala Ali Sayyidina Muhammad.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih diberikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses Tugas Akhir hingga akhirnya laporan Tugas Akhir ini selesai. Terimakasih dan doa diucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag., Dekan Fakultas Sains dan Teknologi.
3. Ibu Idria Maita, S.Kom., M.Sc., Ketua Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riaudan penguji satu Tugas Akhir.
4. Bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc., dosen pembimbing tugas akhir Sistem InformasiFakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Arif Mrsal, Lc., M.A, ketua sidang Tugas Akhir.
6. Ibu Febi Nur Salisah, M.Kom penguji dua Tugas Akhir
7. Bapak Eki Saputra, S.Kom, M.Kom Wakil Ketua program studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Ibu Dian Ramadhani, S.T admin program studi Sistem Inofrmasi fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Anofrizen, S.Kom, M.Kom Pembimbing Akademis yang senantiasa menasehati dari awal masuk kuliah hingga lulus kuliah di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Aidil Store Leader Guardian store Living World beserta karyawan.
11. Orang tua tercinta, Bapak Pujiono dan Ibu Susiati yang tak pernah bosan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, semangat dan do'a yang tak pernah lupa setiap waktu serta dukungannya sehingga saya mampu melewati semua.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Orang tua kedua Bapak Sukandar dan Ibu Ani Lasmini yang telah merawat dan memberi kecukupan serta nasehat selama di Pekanbaru
13. Seluruh keluarga besar Bapak Safaruddin yang tak bisa disebut satu-satu yang mana selalu memberikan semangat dari jauh.
14. Seluruh Dosen Sistem Informasi yang selalu memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
15. Teman-teman, terkhusus untuk teman seperjuangan Ahmad Rifa'i, Dilla Kuarniati, Liwaul Hamdi, Derry, Putri Rahma, Andri, Choirul Anam, Gagas dan adik-adik Iqbal Hidayat, Ummu Athifa dan Rila Fazatul Husna serta Kak Linda, Indah Puspa Sari, Ropikasari, Halimatussadi'ah, Bang Hadnan yang selalu memberi semangat dan solusi. Dan rekan-rekan Sistem Informasi angkatan 2015 yang tak bisa diuraikan satu persatu untuk semua dukungan dan motivasi selama ini.
16. Alumni Sistem Informasi serta senior maupun junior Sistem Informasi angkatan 2013,2014,2016,2017,2018 dan 2019.
17. Serta semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu,yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan Tugas Akhir dan menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini.

Dalam laporan Tugas Akhir ini, tentu masih ada kekurangan yang harus dilakukan penyempurnaan kedepannya. untuk itu kritik dan saran yang membangun dapat dikirim ke alamat e-mail: tafa.'ulfayza@students.uin-suska.ac.id

Akhirnya do'a dan harapan semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang terkait dalam penyusunan Tugas Akhir ini dengan melimpahkan rahmat dan anugrah-Nya kepada kita semua,Amin Allahumma Amin.

Pekanbaru, 05 Februari 2020

Penulis,

TAFA 'ULFAYZA
NIM. 11553200560



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL EQUATION MODELING*

TAFA 'ULFAYZA

NIM: 11553200560

Tanggal Sidang: 07 Januari 2020

Periode Wisuda:

Program Studi Sistem Informasi

Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru

ABSTRAK

Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi peran penting dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan lima kriteria penilaian, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan bekerjasama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge saring* yang berjalan terhadap kinerja karyawan dengan metode SECI. Responden pada penelitian ini seluruh karyawan Guardian Pekanbaru *store Living World* yang berjumlah 17 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh dan pengolahan data menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan *tools SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Knowledge Sharing*, *Structural Equation Modeling*

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALYSIS OF KNOWLEDGE SHARING EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE USING STRUCTURAL EQUATION MODELING METHOD

TAFA 'ULFAYZA
NIM: 11553200560

Date of Final Exam: Januari 07th 2020
Graduation Period:

Department of Information System
Faculty of Science and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Soebrantas Street, No. 155, Pekanbaru

ABSTRACT

Knowledge sharing has an effect on employee performance which becomes an important role in the progress of the company. Employee performance is measured by five evaluation criteria, including quality, quantity, timeliness, attendance and the ability to teamwork. This study aims to determine the effect of knowledge sharing on employee performance using the SECI method. Respondents in this study were all employees of Guardian Pekanbaru store Living World, amounting to 17 people. The sampling technique used is saturated sample and data processing using structural equation modeling (SEM) analysis with SmartPLS tools. The result of this study indicates that knowledge sharing has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Knowledge Sharing, Structural Equation Modeling*

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan	4
1.5 Manfaat	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
2 LANDASAN TEORI	6
2.1 <i>Knowledge Management</i>	6
2.2 <i>Knowledge Sharing</i> KS	7
2.3 Konsep Kinerja Karyawan	8
2.3.1 Kinerja	8
2.3.2 Karyawan	8
2.3.3 Kinerja Karyawan	9

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	10
2.5	Model SECI	12
2.6	Penelitian Terdahulu	14
2.7	Pengujian Validasi dan Reabilitas	14
2.8	Analisis Regresi	15
2.9	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	15
2.10	Hipotesis	16
2.11	Sejarah Guardian	16
2.11.1	Visi dan Misi Guardian	17
2.11.2	Stuktur Organisasi	18
3	METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1	Perencanaan	19
3.1.1	Identifikasi Masalah	20
3.1.2	Batasan Masalah	20
3.1.3	Menentukan Data yang Dibutuhkan	20
3.2	Menentukan Teknik Pengumpulan Data	21
3.2.1	Studi Literatur	22
3.2.2	Observasi	22
3.2.3	Wawancara	22
3.2.4	Membuat dan Membagikan Kuesioner	23
3.3	Pengelolaan Data	25
3.3.1	Uji Validitas	25
3.3.2	Uji Realibilitas	25
3.4	Analisis Data	25
3.4.1	Uji Regresi	26
3.4.2	Uji Hipotesis	26
3.5	Hasil	26
3.6	Dokumentasi	26
4	ANALISIS DAN HASIL	27
4.1	Analisis <i>Knowledge</i> yang Berjalan Saat Ini	27
4.2	Analisis <i>Knowledge Sharing</i> yang Berjalan Saat Ini	27
4.2.1	Sosialisasi	27
4.2.2	Eksternalisasi	27
4.2.3	Kombinasi	28
4.2.4	Internalisasi	28
4.3	Analisa Statistik Deskriptif	29

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.1	Deskripsi Responden	29
4.3.2	Sebaran Data	31
4.4	Hasil Pengujian Model yang Diajukan	33
4.4.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	33
4.4.1.1	Evaluasi <i>Outer Model</i> Indikator Refleksi	34
4.4.1.2	<i>Convergent Validity</i>	34
4.4.1.3	Konstruk Ulang II Diagram Jalur	36
4.4.1.4	<i>Discriminant Validity</i>	39
4.4.1.5	Uji Realibilitas	40
4.4.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	40
4.4.3	Pengujian Hipotesis	41
5	PENUTUP	43
5.1	Kesimpulan	43
5.2	Saran	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN A	HASIL WAWANCARA dan DOKUMENTASI	A - 1
A.1	Hasil Wawancara Penelitian	A - 1
A.2	Hasil Dokumentasi Penelitian	A - 2
LAMPIRAN B	KUISIONER	B - 1

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

2.1	Tahapan SEM (Vaulla, 2015)	12
2.2	Model SECI (Nonaka, 1994)	13
2.3	Struktur Organisasi	18
3.1	Metodologi Penelitian	19
4.1	Sampel Berdasarkan Jabatan	30
4.2	Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.3	Sebaran Data Variabel <i>Knowledge Sharing</i> .	32
4.4	Sebaran Data Variabel Kinerja Karyawan.	32
4.5	Model Diagram Jalur	33
4.6	Hasil Diagram Jalur	34
4.7	<i>Convergent Validity Knowledge Sharing</i> (KS)	35
4.8	<i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (KK)	36
4.9	Model Diagram Jalur Kedua	37
4.10	Hasil Diagram Jalur Kedua	37
4.11	<i>Convergent Validity Knowledge Sharing</i> (KS) v2	38
4.12	<i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (KK) v2	38
A.1	Melakukan Wawancara	A - 2
A.2	Penyebaran dan pengisian Kuisisioner	A - 3
A.3	Penyebaran dan pengisian Kuisisioner	A - 3
A.4	Penyebaran dan pengisian Kuisisioner	A - 4
A.5	Penyusunan Barang yang Baru Datang	A - 4
A.6	Promo +1.000 dapat 2	A - 5
A.7	pengunjung yang Belanja	A - 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

1.1	<i>Problem Knowledge Sharing</i>	2
3.1	<i>Korelasi Variabel dengan Indikatornya</i>	20
3.2	Kuisisioner Penelitian	23
4.1	Nilai Konstruk Kinerja Karyawan	29
4.2	Kolerasi Variabel dengan Indikatornya	31
4.3	Nilai Konstruk <i>Knowledge Sharing</i>	35
4.4	Nilai Konstruk Kinerja Karyawan	36
4.5	Nilai Konstruk <i>Knowledge Sharing</i>	38
4.6	Nilai Konstruk Kinerja Karyawan	39
4.7	Nilai <i>Discriminant Validity</i>	39
4.8	<i>Average Variance Extracted(AVE)</i>	39
4.9	<i>Composite Reliability</i>	40
4.10	<i>R-Square</i>	41
4.11	Path Confcicients	41
4.12	Hasil hipotesis	41

DAFTAR SINGKATAN

KM	:	Knowledge Management
KS	:	Knowledge Sharing
PLS	:	Partial Least Square
RS	:	Rumah Sakit
SEM	:	Stuctural Equation Modeling





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sadar akan pentingnya sebuah pengetahuan (*knowledge*) merupakan modal intelektual perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Pengetahuan memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, karena semakin tingginya pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan. Sehingga tanpa disadari, bahwa sumber daya manusia dalam setiap perusahaan atau sebuah organisasi merupakan bagian sentral yang perlu diperhatikan. Sebab, sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan merupakan aset keunggulan dalam bersaing untuk mencapai suatu tujuan. Sebuah kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih bagus apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki, sebab setiap karyawan diharapkan untuk terus menggali pengetahuannya dan tidak bergantung hanya pada sebuah sistem saja.

Kinerja karyawan diukur melalui lima kriteria penilaian karyawan yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* (Kosasih dan Budiani, 2008). Apabila kriteria tersebut tidak terpenuhi maka akan muncul beberapa masalah seperti karyawan keluar disaat jam kerja, rendahnya disiplin karyawan, serta karyawan yang datang tidak tepat waktu. Akibatnya target tidak sesuai keinginan atau tidak tepat waktu, sehingga pekerjaan banyak yang tertunda dan menumpuk karena penyelesaiannya yang tidak tepat waktu.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kecepatan waktu dari hasil, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama. Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan aktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan di Guardian sendiri sudah cukup baik, hanya tinggal 2 sampai 4 orang yang masih dibawah rata-rata. Seperti kurang fokus dalam bekerja, datang terlambat, tugas selesai tidak tepat waktu, dan salah meletakkan barang. Hal itu disebabkan karena kurangnya informasi yang dicari atau yang didapat.

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi (Margaretha dan Natalia, 2012). Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar sejalan dengan hal yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Pe-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Knowledge sharing merupakan inti dari keberhasilan dalam pelaksanaan *knowledge management*, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan sebuah pengetahuan akan terhambat, serta skala utilisasi *knowledge* akan terbatas itu disebabkan pengetahuan yang telah ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. Pelaksanaan praktik *sharing* dalam kehidupan berorganisasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan komitmen oleh setiap individu untuk tetap konsisten dalam menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan. *Knowledge sharing* merupakan sebuah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau sebuah organisasi kepada orang atau organisasi yang membutuhkan melalui sebuah metode serta media yang variatif.

Knowledge sharing yang ada di Guardian sudah cukup baik, hal ini dibuktikan pada wawancara yang ada pada Lampiran A. Dimana manajer Guardian selalu memberikan atau membagikan informasi/pengetahuan terhadap karyawannya tentang bagaimana melakukan pekerjaannya, seperti penataan produk agar konsumen merasa tertarik, cara peracikan obat, dan sebagainya. Dimana hal itu dilakukan dengan cara *sharing* kepada karyawan lain atau dengan manajer langsung. Namun, meski begitu masih ada beberapa karyawannya belum ingin atau belum mau melakukan kegiatan berbagi pengetahuan tersebut. Untuk lebih jelas bisa dilihat dari Tabel 1.1 yang ada dibawah ini:

Tabel 1.1. Problem Knowledge Sharing

Fakta	Realita	Dampak	Solusi
24% dari jumlah karyawan Guardian tidak melakukan sharing	Kurangnya rasa percaya diri terhadap ilmu dan pengetahuan yang di miliknya sehingga merasa belum cukup untuk di bagi dengan karyawan lain.	Kurangnya pengetahuan dan pengalaman dari rekan kerja lainnya.	Mengajak dan melakukan kegiatan <i>sharing face to face</i> untuk mengurangi rasa tidak percaya diri terhadap karyawan yang tidak melakukan sharing.

Tabel 1.1 *Problem Knowledge Sharing* (Tabel lanjutan...)

Fakta	Realita	Dampak	Solusi
2 sampai 3 karyawan kurang fokus saat bekerja	Terbaginya fokus karyawan saat bekerja atau melayani pelanggan.	Konsumen yang kurang terlayani dengan baik dan kurang perhatian dari karyawan	Manager memberitahu agar karyawan melakukan kegiatan satu terlebih dahulu agar tiddak terjadi hal yang merugikan pelanggan dan karyawan bahkan perusahaan

Analisa atau yang biasa disebut analisis merupakan kegiatan memilah, mengurai, membedakan sesuatu yang kemudian digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu mencari makna serta kaitannya masing-masing. Adapun analisa yang akan dilakukan pada penelitian ini yakni pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Analisa ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kinerja karyawan dengan adanya *knowledge sharing* tersebut. Analisa ini akan dilakukan pada sebuah store apotek Guardian yang ada di Pekanbaru yang berada di Living World.

Guardian sendiri merupakan bagian dari PT. Hero Supermarket Tbk yang merupakan perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia dan merupakan perusahaan ritel modern pertama yang ada di Indonesia. Selain Guardian, Hero Supermarket Group memiliki berbagai format lainnya seperti: Hero (Supermarket), Giant (Hypermarket dan Supermarket), *Starmart* (mini-market) serta IKEA (pusat perabotan). Sedangkan Guardian sendiri merupakan format obat-obatan dengan membawa label “*Beauty and Healty*” yang berarti cantik dan sehat. Dimana pada Guardian ini tidak hanya menyediakan obat-obatan seperti apotek biasanya, tetapi mereka juga menyediakan berbagai produk-produk kecantikan yangtelah lulus BPOM. Sehingga tidak jarang Guardian selalu jadi tujuan peratama untuk belanja obat serta produk kosmetik yang sudah terjamin keamanannya. Di Pekanbaru sendiri ada empat tempat gerai Guardian yaitu, Guardian Giant Nangka, Guardian Mall SKA, Guardian Living Word serta Guardian Giant Metropolitan City.

Dari uraian diatas penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* atau bisa kita kenal dengan metode SEM untuk menganalisis datanya. Dimana metode ini digunakan untuk analisis multivariat dalam penelitian sosial selain keuangan atau variabel yang menggunakan skala nominal/resiko. Maka peng-

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gunaan metode ini cocok dengan penelitian analisa yang akan dilakukan karena penelitian ini menggunakan variabel laten. Dimana variabel tersebut tidak bisa diukur secara langsung sehingga peneliti harus menggunakan pertanyaan kuisioner.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka akan dilakukan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Pekanbaru”, yang bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh *knowledge management* khususnya *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Guardian Pekanbaru serta mengetahui variabel-variabel yang memberikan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya *knowledge sharing*

1.2 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan di penelitian ini adalah “bagaimana menganalisa *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan”.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah tugas akhir ini adalah:

1. Studi kasus dalam penelitian ini yaitu store Guardian Pekanbaru yang ada di Living World Guardian Pekanbaru.
2. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuisioner sebagai metode pengumpulan data dan kinerja karyawan serta *knowledge sharing* sebagai variabelnya.
3. responden berjumlah tujuh belas orang responden.
4. Penelitian ini mmenggunakan metode SECI ntuk menganalisa *knowledge sharing*
5. Menggunakan metode SEN untuk menganalisis data dengan tolls Smart-PLS3

1.4 Tujuan

Tujuan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* pada kinerja karyawan mengunakan metode SECI dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam menganalisis data.

1.5 Manfaat

Manfaat tugas akhir ini adalah:

1. Dapat memberikan gambaran pengaruh *knowledge sharing* dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan gambaran pada Guardian untuk meningkatkan perilaku *knowledge sharing* dalam lingkungan kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dapat menjadi bahan referensi dan literatur bagi penelitian atau karya ilmiah selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

BAB 1 pada tugas akhir ini berisi tentang: penjelasan mengenai latar belakang topik ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat serta sistematika penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

BAB 2 pada tugas akhir ini berisi tentang: landasan teori Knowledge management, knowledge sharing, kinerja karyawan, penjelasan tentang metode SEM dan SECI, penelitian terdahulu, pengujian validasi dan reabilitas, analisis regresi, analisis linear berganda, hipotesis serta sejarah Guardian.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

BAB 3 pada tugas akhir ini berisi tentang: tahapan-tahapan metodologi penelitian seperti perencanaan, pengumpulan data, pengolahan data, uji hipotesis, hasil dan dokumentasi.

BAB 4. ANALISA DAN PERANCANGAN

BAB 4 pada tugas akhir ini berisi tentang: analisis yang sedang berjalan, analisis statistik, deskripsi responden, sebaran data, pengujian model yang diajukan, analisis model struktural serta pengujian hipotesis.

BAB 5. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

BAB 5 pada tugas akhir ini berisi tentang: Kesimpulan dan saran.

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Knowledge Management

Knowledge Management atau yang biasa kita sebut dengan istilah KM merupakan kordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang yang berada di dalam organisasi, teknologi, proses dan struktur organisasi yang dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi (Wulandari, 2013). Koordinasi ini diperoleh melalui penciptaan dan menambah pengetahuan serta menyusuri pelajaran berharga melalui praktik terbaik ke dalam memori suatu organisasi dalam rangka mendorong *organizational learning*.

Knowledge management menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible assets* yang menjadi pilar perusahaan dalam mewujudkan nilai dari produk, jasa maupun solusi yang ditawarkan suatu perusahaan kepada pelanggannya. Maka dari itu, pemahaman mengenai nilai buku perusahaan harus disertai dengan pemahaman nilai *intangible assets* perusahaan. Jenis penerapan *knowledge management* ada dua bagian, yaitu:

1. Tacit Knowledge

pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal dan dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo, Robinson, Al-Ghassani, dan Anumba, 2004). Berdasarkan pengertiannya *tacit knowledge* berarti sebagai personal knowledge atau yang lebih kita tahu sebagai pengetahuan yang diperoleh dari individu (per-orang).

Menurut (Yusof, Ismail, Ahmad, dan Yusof, 2012) penelitian pada sifat dasar pengetahuan seketika mempertemukan perbedaan antara *knoer* dan *known* atau istilah subject dan object. Seperti pengalaman yang diperoleh tiap karyawan tentunya berbeda-beda dalam situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi.

2. Explicit Knowledge

Explicit knowledge bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk di-ungkapkan dan dibagi. Penerapan *explicit knowledge* lebih mudah dibanding *tacit knowledge* ini karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau sebuah pernyataan yang di dokumentasikan, sehingga setiap orang bisa mempelajari secara independent. *Explicit knowledge* dalam penelitian ini adalah *job procedure* dan *technology*.

Job procedur merupakan tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal. Teknologi merupakan salah satu elemen produk yang ada dalam *knowledge management*, yang dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Salah satu teknologi yang paling mutakhir yang saat ini digunakan banyak perusahaan untuk proses penyebaran *knowledge* adalah internet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan perilaku kebutuhan untuk mengaksesnya dan melakukan kolaborasi, komunikasi secara *sharing knowledge* secara “on time”.

2.2 Knowledge Sharing KS

Knowledge sharing merupakan interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan karyawan suatu organisasi untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, efektif dan efisien. *Knowledge sharing* dapat menjadi salah satu pendekatan yang paling efektif dalam membantu individu organisasi untuk memperbaharui pengetahuan, keahlian dan kompetensi (Shih dan Lou, 2011).

Knowledge sharing memiliki berbagai macam manfaat, antara lain:

1. KS mendorong penyebaran pembelajaran individu keseluruhan organisasi.
2. KS memfasilitasi pengembangan kompetensi.
3. KS berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
4. KS berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
5. KS berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi.

KS juga bisa menstimulasi individu berfikir lebih kritis dan lebih kreatif sehingga pada akhirnya mereka dapat menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Manfaat yang diperoleh dengan adanya berbagai pengetahuan diantaranya dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul, munculnya inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi serta mencegah melakukan pengulangan kesalahan yang sama. KS adalah salah satu komponen penting dari manajemen pengetahuan, sukses dan efisien berbagi pengetahuan dan membantu sebuah perusahaan untuk mempertahankan kinerja (Widodo, 2013).

Knowledge sharing merupakan proses dimana individu saling bertukar pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *Knowledge sharing* terdiri atas *bringing* dan *getting*. *knowledge sharing* merupakan salah satu proses utama didalam *Knowledge Management* yang selama ini lebih ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota organisasi yang membutuhkannya. KS menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemam-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

puan organisasi dan menghasilkan kemampuan organisasi dan solusi dan efisiensi sehingga menjadikan bisnis dengan keunggulan kompetitif (Lin, 2007). Dimana KS juga merupakan interaksi dan komunikasi antara individu dengan unit bisnis.

Menurut (Davenport dan Prusak, 1998), *Knowledge sharing* digunakan dengan istilah lain sebagai *Knowledge transfer*. Karena menurut mereka, kata *transfer* menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena dalam istilah transfer memiliki dua tindakan yaitu, pengiriman (transmisi) pengetahuan terhadap penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerima. Jadi dengan menyediakan *Knowledge* di portal yang dapat diakses semua anggota organisasi, belum dapat disebut sebagai *knowledge transfer*, sebab belum tentu akan dibutuhkan, dipahami dan dimanfaatkan oleh orang yang mengakses pengetahuan tersebut. Sebab, perilaku berbagi pengetahuan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja (Teh dan Sun, 2012).

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

2.3.1 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dari lembaga organisasi, karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki derajat kesediaannya dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja diartikan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2.3.2 Karyawan

Karyawan berbeda artinya dengan buruh, jika buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain, sedangkan karyawan bekerja untuk suatu lembaga atau instansi/perusahaan. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang membutuhkan tenaga kerja. Dimana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Subri (2002), karyawan diartikan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam suatu aktivitas itu.

Karyawan mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahakan sumber daya organisasi, karena dia memiliki:

1. Kemampuan fisik yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya lain.
2. Kemampuan psikis, dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas dan inovasi.
3. Kemampuan karakteristik, dapat membangkitkan kecerdasan yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidupnya yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang terkait pekerjaannya.

2.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Pihak manajemen dapat menilai berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Karena kinerja merupakan aksi bukan kejadian. Dimana aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha. Dimana pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang mereka peroleh. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Memah, Pio, dan Keparang, 2017).



2.4 Structural Equation Modeling (SEM)

Kinerja sendiri dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan beberapa indikator berikut (Bangun, 2018):

1. Jumlah Pekerjaan, menunjukkan kesesuaian antar pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan
2. Kualitas pekerjaan, diukur berdasarkan suatu standar ukuran tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti *key performance indicator* (KPI) dan *job description*
3. Ketepatan waktu, diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerja lain.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan serta keterlibatannya pada bagian tertentu.
5. Kemampuan kerjasama antara satu individu terhadap individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras.

Menurut Basuki (2006) prinsip structural equation modelling merupakan pendekatan terintegrasi dari confirmatory factor analysis dan path analysis (analisa jalur). Analisa jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel independen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kasual), menganalisis hubungan antar variabel dari model kasual yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis, serta menguji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut (langsung atau tidak langsung).

SEM merupakan suatu teknik statistika untuk menguji dan memperkirakan hubungan kasual dengan integrasi analisis faktor dan analisis jalur Wright. SEM merupakan kembangan dari *General Linear Model* (GLM), SEM dengan regresi berganda sebagai bagian utamanya. Namun lebih andal ilustrasi, dan kokoh dibandingkan teknik regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, *error* pengukuran, dan kolinearitas antar variabel laten yang diukur oleh indikator berganda. SEM juga bagus digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtun waktu *timeseries* yang berbasis kovarian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Proses pemodelan sel terdiri atas dua tahap dasar yaitu validasi model pengukuran dan pengujian model struktural. SEM lebih mengutamakan pemodelan *confirmatory* dibandingkan pemodelan *exploratory* sehingga lebih tepat digunakan sebagai pengujian teori (kuantitatif) dibanding dengan pengembangan teori (kualitatif) biasanya digunakan dengan pengembangan hipotesis, representasi model dan operasionalisasi variabel menggunakan instrumen pengukuran serta pengujian model. Selain konfirmasi teori dan pengujian model, SEM juga bisa digunakan secara induktif dengan spesifikasi model dan estimasi nilai parameter variabel laten karena terkadang hipotesis awal membutuhkan penyesuaian untuk pembuktian model. Namun pada dasarnya SEM jarang digunakan untuk eksplorasi murni.

Adapun tahapan dalam melakukan pengelolaan data menggunakan SEM yaitu:

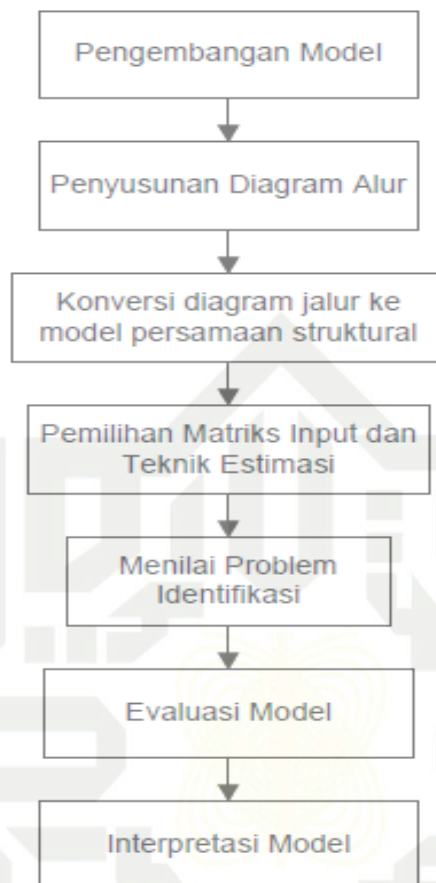
1. Penyusunan model berdasarkan teori
2. Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural
3. Memilih matrik input dan teknik estimasi model
4. Identifikasi model struktural
5. Menguji kelayakan model

SEM merupakan metode analisis varian yang bisa digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linear secara simultan antar variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Variabel laten merupakan variabel yang tak teramati (unobserved) secara langsung, melainkan harus diukur melalui beberapa indikator. Terdapat dua tipe variabel laten pada SEM yaitu endogen dan eksogen. Dalam metode SEM ini memiliki tujuh tahapan jalur yang dimaksudkan untuk mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan yang diuji. Tahapan SEM dapat dilihat pada Gambar 2.1.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1. Tahapan SEM (Vaulla, 2015)

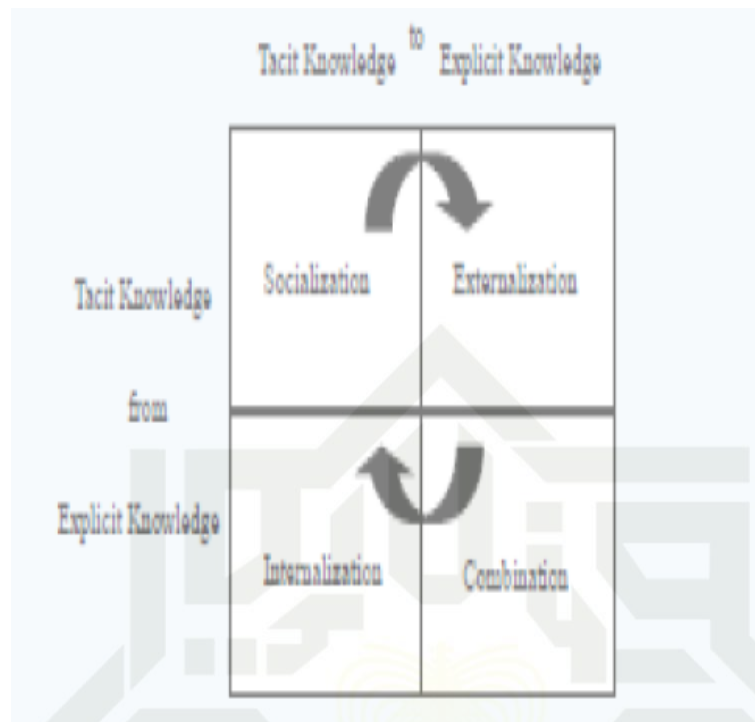
Pada gambar diatas dijelaskan apa saja tahapan yang harus dilakukan peneliti dengan menggunakan metodde SEM. Tahapan ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam pengelolaan datanya.

2.5 Model SECI

Knowledge management memiliki beberapa model, salah satunya adalah model SECI dari (Nonaka, 1994). Dalam hal ini nonaka memetakan suatu model konversi *knowledge* kedalam 4 (empat) aktivitas yang menggambarkan cara bagaimana suatu pengetahuan dikonversi melalui suatu interaksi antara *tacit* dan *explicit Knowledge*. Aktivitas tersebut bisa dimodelkan kedalam suatu SECI Model disajikan dalam Gambar 2.2 (Nonaka, 1994).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.2. Model SECI (Nonaka, 1994)

1. *Socialization*
Meliputi kegiatan berbagai tacit knowledge antar individu. Istilah sosialisasi digunakan karena *tacit knowledge* disebarkan melalui kegiatan bersama, seperti tinggal bersama, meluangkan waktu bersama bukan melalui tulisan atau intruksi verbal. Contohnya proses magang, menjadikan seorang karyawan baru yang semakin memahami cara berfikir.
2. *Externalization*
Membutuhkan penyajian tacit knowledge kedalam bentuk yang lebih umum, sehingga mudah dipahami oleh semua orang. Ditahap ini, individu memiliki komitmen terhadap sebuah kelompok dan menjadi satu dengan kelompok tersebut. Dalam praktiknya didukung oleh dua faktor kunci yaitu yang (1) artikulasi *tacit knowledge*, yaitu konversi dari *tacit* ke *explicit* seperti dalam dialog, (2) menerjemahkan *tacit knowledge* dari para ahli ke dalam bentuk yang mudah untuk dipahami sebagai contoh dokumen.
3. *Combination*
Meliputi konversi *explicit knowledge* kedalam bentuk *explicit knowledge* yang lebih kompleks. Dalam praktiknya fase kombinasi tergantung pada tiga proses yaitu (1) penangkapan dan integrasi *explicit knowledge* yang baru, termasuk pengumpulan data eksternal dari dalam atau luar institusi kemudian



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengkombinasikan data-data tersebut, (2) penyebarluasan *explicit knowledge* tersebut melalui presentasi atau pertemuan langsung, (3) pengelolaan *explicit knowledge* sehingga lebih mudah dimanfaatkan kembali, misalnya menjadi dokumen rencana, laporan, data pasar.

4. *Internalization*

Merupakan konversi dari *explicit knowledge* kedalam *tacit knowledge* organisasi. Individu harus mengidentifikasi pengetahuan yang relevan dengan kebutuhannya didalam pengelolaan pengetahuan tersebut. Dalam praktiknya internalisasi dapat dilakukan dalam dua dimensi, (1) penerapan *explicit knowledge* dalam tindakan dan praktik langsung sebagai contohnya melalui program pelatihan, (2) penugasan *explicit knowledge* melalui simulasi, eksperien atau belajar sambil kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang telah dilakukan ooleh peneliti terdahulu mengenai pengaruh knowledge management khususnya knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, yang pertama yaitu Natalia Kosasih (Kosasih dan Budiani, 2008) yang berjudul Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya Plaza Hotel. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara knowledge management dan kinerja karyawan yang adad di plaza hotel Surabaya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan SEM-PLS sebgai metodenya.

Penelitian kedua dari Ariana Idzna Mardillah (Mardillah, 2017) yang berjudul Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-medis RS Lavalette Malang. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan serta hubungan antar karyawan dengan kemampuan individu. Pada penelitian ini penelitian mengolah data menggunakan tolls SPSS dan menggunakan metode SEM.

2.7 Pengujian Validasi dan Reabilitas

Uji persyaratan dilakukan dengan menggunakan:

1. Uji validasi
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua persyaratan penelitian yang diajukan untuk mengukur variabe penelitian adalah valid. Uji validasi dilakukan dengan melihat nilai signifikan masing-masing instrumen.
2. Uji reabilitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (CA). Jika alata ukur telah valid, selanjutnya alat ukur tersebut diuji. Reabiitas adalah suatau nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Dimana teknik pengukuran realibilitas yang digunakan iala dengan teknik *Cronbanch* Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6, maka dianggap tidak reliabel, sedangkan jika nilai Cronbach Alpha lebih lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel.

2.8 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas (x , y). Gujarati mengatakan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang di terangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

Variabel pertama disebut juga sebagai sebagai variabel tergantung, sedangkan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu maka analisis regresi disebut regresi linier berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung berdasarkan pada nilai variabel bebas
2. Menguji hipotesis karakteristik dependasi
3. Untuk meramalkan nilai rata-rata variabel bebas berdasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sampel.

2.9 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan guna melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Kegunaan analisis linier berganda adalah sebagai alat untuk meramalkan nilai pengaruh variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih, dan juga untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y).

Dalam analisis regresi variabel bebas berfungsi untuk menerangkan (*explanatory*) sedang variabel terikat berfungsi sebagai yang diterangkan (*the ex-*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

plained). Persamaan estimasi regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (2.4)$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

X1 : variabel bebas

X2 : variabel bebas

a : Konstanta atau Parameter

b1,2: nilai koefisien regresi

2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kebenaran sementara yang masih perlu diuji. Maka dari itu, hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Menurut Treleas (1960) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam uji hipotesis adalah:

1. Untuk pengujian hipotesis, gunakan data sampel
2. Dalam pengujian akan menghasilkan dua kemungkinan, yaitu pengujian signifikan secara statistik jika kita menolak H_0 dan pengujian tidak signifikan secara statistik jika kita menerima H_1
3. Jika menggunakan nilai T maka jika nilai t semakin besar atau menjauhi 0, akan cenderung menolak H_0 . Begitupun sebaliknya, jika nilai t semakin kecil dan mendekati 0, akan cenderung menerima H_1 .

2.11 Sejarah Guardian

Apotek Guardian merupakan bentuk usaha retail farmasi yang mempunyai konsep yang lebih modern bila dibandingkan apotik konvensional yang hanya memberikan pelayanan dengan sistem pelayan kepada konsumennya. Sebagai salah satu usaha retail farmasi, Guardian tidak hanya menyediakan obat-obatan tetapi juga menyediakan berbagai kebutuhan konsumen seperti barang-barang *Health care* lainnya.

Guardian *Pharmacy* bukan hanya terdapat di Indonesia saja tetapi terdapat juga di negara-negara lainnya, seperti China dan Hongkong dengan nama *Manning*, Singapura, Malaysia dan Thailand dengan nama Guardian seperti Indonesia, India dengan nama *Health and Glow* dan Korea dengan nama *Olive and Young*. Di Indonesia Guardian pertama kali didirikan pada tanggal 04 Agustus 1990 oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h PT. Rajawali Inti Retail sebagai perusahaan franchise (waralaba) dari Guardian Singapura yang dikelola oleh *Daily Farm*, sebuah perusahaan retail terbesar di Asia Pasifik yang berpusat di Hongkong. Outlet Guardian yang pertama didirikan di Indonesia yaitu Guardian Plaza Indonesia.

Pada tahun 1998 Guardian mulai bergabung dengan PT. Hero Supermarket yang memulai sharing partner dengan Daily Farm, dan pada tahun itu juga Daily Farm menutup PT. Rajawali Inti Retail. Hingga tahun 2018, Guardian telah mempunyai sekitar 257 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (Jawa, Bali, Lombok, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua), baik dalam bentuk apotek maupun Shop In. Di Pekanbaru sendiri Guardian ada empat cabang (Giant Nangka, Mall SKA, Living World serta Giant Metropolitan City Panam), dan dalam waktu dekat akan dibuka dua cabang lagi (Mall Ciputra Seraya dan Matahari Jalan Pepaya).

Di Guardian, promosi merupakan sebuah cara yang biasa dilakukan oleh produsen untuk menjaring konsumen agar membeli produk mereka dan tetap setia dengan Guardian. Guardian sendiri cenderung melakukan promosi yang bersifat simple, mudah dimengerti dan mudah diingat oleh konsumennya. Maka dari itu, setiap satu bulan sekali Guardian melakukan rapat atau meeting rutin perihal promo yang akan diberikan, biasanya rapat ini dilakukan pada akhir bulan dan dipimpin oleh Store Leader. Rapat ini dilakukan guna untuk membahas produk-produk apa saja yang akan dijadikan promo pada satu bulan berikutnya. Salah satu promo yang dilakukan oleh Guardian yaitu promo mingguannya. Dimana promo ini adalah promo yang paling ditunggu-tunggu oleh para konsumen Guardian yaitu promo Guardian tambah 1000 dapat 2 serta promo 1 day special karena konsumen bisa berhemat membeli produk favoritnya dengan harga yang lebih murah.

2.11.1 Visi dan Misi Guardian

Adapun visi dan misi dari Guardian yaitu:

1. Visi

"To be the No.1 modern retail pharmacy in Indonesia providing professional services, good display and convenient shopping environment (menjadi jaringan apotek no.1 di Indonesia yang menyediakan pelayanan profesional, tampilan menarik dan tempat belanja yang nyaman)"

2. Misi

"We are committed to server our customer with the idde range andd high quality of healghth & beauty product and pharmacy services with the competitive price in order to give added value to our custumer, shareolders and supplier (Berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan kami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan menyediakan beragam produk yang berkualitas tinggi dan harga obat yang terjangkau, sehingga dapat memberikan nilai tambah kepada para pelanggan, pemegang saham dan pemasok)”.
 2.11.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Guardian bisa di lihat pada Gambar 2.3



Gambar 2.3. Struktur Organisasi

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

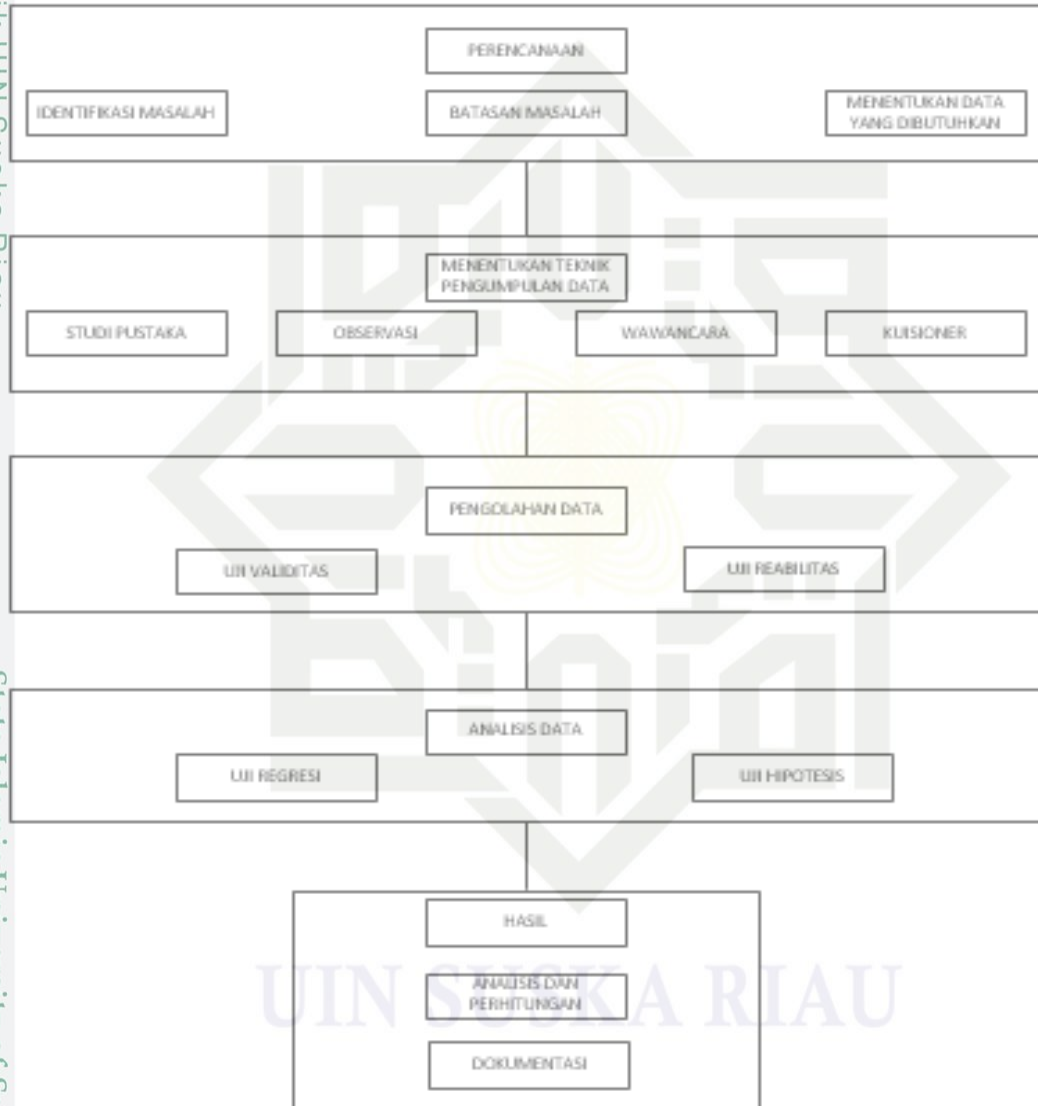
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari: perencanaan, pengumpulan data, pengolahan Data, analisis, Hasil, dan dokumentasi dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Metodologi Penelitian

3.1 Perencanaan

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menentukan topik dan objek penelitian, mengidentifikasi masalah, studi literatur, menentukan batasan masalah dan menentukan data-data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.1.1 Identifikasi Masalah

Dalam mengidentifikasi masalah peneliti melakukan wawancara, studi literatur, serta observasi untuk mencari dan mengumpulkan data sehingga dapat mengidentifikasikan masalah dan aktivitas Knowledge Sharing pada kinerja karyawan. Dari identifikasi ini maka dapat ditemukan beberapa rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan

3.1.2 Batasan Masalah

Pada tahap ini, yang dilakukan yaitu membatasi permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menganalisis nilai setiap variabel dan indikator, penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan struktural (SEM-PLS). Pada tahap ini, yang dilakukan yaitu membatasi permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menganalisis nilai setiap variabel dan indikator, penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan struktural (SEM-PLS).

3.1.3 Menentukan Data yang Dibutuhkan

Untuk menentukan data-data yang dibutuhkan hal pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi variabel, jenis penelitian, skala pengukuran, dan penentuan responden.

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, akan digunakan variabel independen dan indikator pengukuran yang berasal dari faktor utama yang mempengaruhi KS kinerja karyawan yang akan menjadi tolak ukur dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1. Korelasi Variabel dengan Indikatornya

Variable	Singkatan	Indikator
Knowledge Sharing (KS) (Ajzen, 1991: Marlina, 2010)	KS1	Menginformasikan apa yang di kerjakan
	KS2	Berbagi dengan teman sekanter tentang pengetahuan baru
	KS3	Selalu berbagi ilmu ketika ada teman bertanya
	KS4	Berbagi pengalaman dan keahlian yang diperoleh dari pendidikan atau penelitian
	KS5	Berbagi Pengetahuan melalui diskusi face to face dengan rekan kerja



Tabel 3.1 Korelasi Variabel dengan Indikatornya (Tabel lanjutan...)

Variable	Singkatan	Indikator
	KS6	Menggunakan atau memanfaatkan teknologi untuk berbagi pengetahuan
Kinerja Karyawan(KK) (Bangun, 2018; Margaretha dan Natalia, 2012)	KK1	Kehadiran ditempat kerja tepat waktu
	KK2	Kualitas yang dihasilkan dalam bekerja
	KK3	Kuantitas yang di hasilkan
	KK4	Sikap kooperatif dalam bekerja
	KK5	Jangka waktu yang dikeluarkan

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah survey research. Penelitian survey research adalah penelitian yang tidak melakukan perubahan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3. Skala Pengukuran

Pendekatan skala yang digunakan adalah skala likert dari 1-4 yang menyatakan tingkat persetujuan responden, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan skala likert yang setiap pernyataannya diberi skor 4, 3, 2, dan 1 seperti penjelasan dibawah ini:

- Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4
- Setuju (S) diberi nilai 3
- Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

4. Penentuan Responden

Penelitian ini dilakukan ddi Guardian yang ada di Pekanbaru dan pengambilan sampel yaitu dari karyawan yang ada di Guardian. Populasi karyawan berjumlah 17 orang maka keseluruhan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berddasarkan penjelasan diatas peneliti mengguakan teknik pengambilan sampel tak jenuh. Dimana apabila populasi responden kurang dari 100 orang makan semua di jadikan sampel.

3.2 Menentukan Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan yang dilakukan dalam tahapan ini adalah menghimpun data baik data primer maupun data sekunder melalui kegiatan wawancara dan menyebar kuesioner.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.1 Studi Literatur

Studi literature dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi pendukung penulisan yang berkaitan dengan topik yang diangkat. Selain itu, kegiatan studi literatur berguna untuk mengetahui teori-teori serta metode atau teknik-teknik yang berkaitan dengan topik atau permasalahan yang nantinya dapat menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai dengan ujuan yang ingin dicapai. Teori-teori tersebut bersumber dari buku-buku, dan jurnal.

3.2.2 Observasi

Observasi dilakukan penulis untuk memperoleh informasi-informasi yang ada pada studi kasus yang diteliti serta mencari permasalahan apa yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Hal ini berguna untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitiannya.

3.2.3 Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak terkait, yaitu kepada beberapa karyawan Guardian. Berikut pertanyaan yang diajukan:

1. Kapan Guardian ini berdiri?
2. Guardian ini termasuk perusahaan sendiri atau bagaimana?
3. Berapa jumlah outlet Guardian yang ada di Pekanbaru?
4. Mengapa Guardian mengusung kata "Health & Beauty"? Apakah ada maksud tersendiri atau karena di Guardian juga menjual kosmetik?
5. Apakah Guardian memiliki produk sendiri dan apakah produk yang ada disini sudah BPOM?
6. Untuk karyawannya sendiri, ada berapa jumlah karyawan atau pekerja yang ada di Guardian Pekanbaru, lalu untuk perekrutan karyawannya bagaimana prosedurnya?
7. Bagaimana kegiatan berbagi pengetahuan yang ada di Guardian?
8. Apakah di Guardian para karyawannya pernah melakukan rapat atau sosialisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan?
9. Menurut kakak, apakah penyebab mereka jarang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan?
10. Untuk Guardian sendiri, apa saja yang menjadi indikator kinerja karyawannya?
11. Apakah karyawan di Guardian store Living World sudah semua menerapkan kegiatan berbagi pengetahuan?
12. Apakah disini ada kegiatan atau rapat rutin yang biasa dilakukan dan biasanya itu seberapa sering?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Bagaimana cara Guardian menarik atau membuat konsumen tertarik?
14. Apakah store leader disini sudah menerapkan berbagi pengetahuan terhadap karyawannya?

3.2.4 Membuat dan Membagikan Kuesioner

Pada tahapan ini akan disusun kuesioner dengan didasarkan pada variabel yang telah didefinisikan. Selanjutnya pada tiap pertanyaan akan diberikan nilai-nilai dengan skor 5 untuk nilai tertinggi dan 1 untuk nilai terendah. Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator untuk setiap faktor yang mempengaruhi aktivitas KS. Kuisisioner yang akan di bagikan untuk memperoleh data terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Kuisisioner Penelitian

No	Pernyataan	Presepsi			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal.				
2	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim.				
3	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.				
4	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan.				
Variable Eksternalisasi					
1	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan.				
2	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2 Kuisisioner Penelitian (Tabel lanjutan...)

No	Pernyataan	Presepsi			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
3	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan.				
Variabel Kombinasi					
1	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai.				
2	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik.				
3	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruhan pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai.				
4	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan.				
Variabel Internalisasi					
1	Pegawai dalam bekerja melakukan learning by doing kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu.				
2	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan.				
3	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan.				
4	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email.				
Kinerja Karyawan					



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2 Kuisisioner Penelitian (Tabel lanjutan...)

No	Pernyataan	Presepsi			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Kemampuan menghasilkan suatu output yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan.				
2	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.				
3	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.				
4	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja.				
5	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya.				

3.3 Pengelolaan Data

Kegiatan yang dilakukan pada adalah uji validitas dan uji reabilitas

3.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua persyaratan penelitian yang diajukan untuk mengukur variabe penelitian adalah valid. Uji validasi dilakukan dengan melihat nilai signifikan masing-masing instrumen.

3.3.2 Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (CA). Jika alata ukur telah valid, selanjutnya alat ukur tersebut diuji. Reabiitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Dimana teknik pengukuran realibilitas yang digunakan iala dengan teknik *Cronbanch* Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6, maka dianggap tidak reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel.

3.4 Analisis Data

Data interval yang telah didapat menggunakan metode MSI selanjutnya diolah tahap analisis, analisis metode SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Analisis tersebut terdiri dari mengevaluasi outer model (model pengukuran) dan mengevaluasi inner model (model struktural).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Uji Regresi

Uji regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Gujarati mengatakan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang di terangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung, sedangkan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu maka analisis regresi disebut regresi linier berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

3.4.2 Uji Hipotesis

Dalam hal ini hipotesis peneliti menggunakan dua sampel yang telah ditentukan. Dan dalam pengujian tersebut akan menghasilkan dua kemungkinan, yaitu pengujian signifikan secara statistik dan pengujian tidak signifikan.

3.5 Hasil

Pada tahap ini akan dilakukannya analisis dan pembahasan terhadap hasil dari pengumpulan data yang telah didapat. hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil perhitungan data yang didapat serta menganalisis hal yang telah terjadi pada studi kasus.

3.6 Dokumentasi

Pada tahap ini yang dilakukan adalah pembuatan dokumentasi laporan sesuai dengan format penyusunan laporan yang telah ditentukan oleh prodi SI UIN SUSKA Riau. Proses pendokumentasian ini dilakukan berdasarkan hasil yang telah dilakukan selama penelitian dan sebagai tahap akhir dari sebuah penelitian Tugas Akhir.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di Guardian, karena dengan melakukan kegiatan berbagi pengetahuan seperti sosialisasi yang dapat membantu karyawan dalam melakukan interaksi serta bertukar pikiran terhadap karyawan lain, eksternalisasi yang merupakan pengumpulan materi dan untuk didokumentasikan yang membantu karyawan untuk mengeluarkan ide yang ada pada dirinya yang berupa bentuk fisik, proses kombinasi ini untuk dimanfaatkan dalam perkembangan teknologi sebagai salah satu alat untuk bertukar informasi, serta proses internalisasi yang berguna untuk membantu karyawan mengarsipkan atau mendokumentasikan seluruh data sehingga dokumen tersebut bisa digunakan sebagai bahan informasi yang dapat diakses dengan mudah.
2. knowledge sharing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t yang dihasilkan sebesar 3,498 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t yang telah ditentukan yaitu 1,96. Nilai tersebut didapat dari pengolahan data dari kuisioner yang telah disebar, terlihat pada Lampiran B.
3. Sarana yang digunakan karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan yaitu dengan menggunakan media *WhatsApp*.

5.2 Saran

Adapun saran dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Guardian bisa mempertahankan serta meningkatkan *knowledge sharing*, karena variabel *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *knowledge sharing* ditingkatkan akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya sehingga kinerja meningkat.
2. Mengingat variabel bebas pada penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Carrillo, P., Robinson, H., Al-Ghassani, A., dan Anumba, C. (2004). Knowledge management in uk construction: strategies, resources and barriers. *Project Management Journal*, 35(1), 46–56.
- Davenport, T. H., dan Prusak, L. (1998). Working knowledge, harvard business school press. *Boston. MA*.
- Kosasih, N., dan Budiani, S. (2008). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office surabaya plaza hotel. *jurnal manajemen perhotelan*, 3(2), 80–88.
- Margaretha, M., dan Natalia, N. (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. duta marga silima di jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Memah, L., Pio, R. J., dan Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi sulawesi utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002).
- Nonaka, I. (1994). A dyynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14–37.
- Shih, R.-C., dan Lou, S.-J. (2011). *The development and applicationn oof a knowledge sharing behaviour model for taiwanese junior high school english teachers* (Vol. 5) (No. 30). Citeseer.
- Teh, P.-L., dan Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 64–82.
- Widodo. (2013). Peran knowledge sharing terhhadap kinerja ukm berbasis sikap kewirausahaan. *EKOBIS*, 14(2).
- Wulandari, J. (2013). Model implementasi knowledge management pada perusahaan energi (studi pada pt. pertamina (persero) dan pt. medco energi internasional tbk.). *Prespektif Bisnis*, 1(2).
- Yusof, Z. M., Ismail, M. B., Ahmad, K., dan Yusof, M. M. (2012). Knowledge sharing in the public sector in malaysia: a proposed holistic model. *Information Development*, 28(1), 43-54.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

HASIL WAWANCARA dan DOKUMENTASI

A.1 Hasil Wawancara Penelitian

1. Kapan Guardian ini berdiri? Sekitar tahun 1983, beberapa tahun setelah PT. Hero Supermarket Tbk didirikan.
2. Guardian ini termasuk perusahaan sendiri atau bagaimana? Guardian merupakan bagian dari PT. Hero Supermarket Tbk. yang berformat dibidang obat-obatan.
3. Berapa jumlah outlet Guardian yang ada di Pekanbaru? Untuk wilayah Pekanbaru sendiri ada 4 (empat) store, yaitu di Giant Nangka, Mall SKA, Living Word, serta Giant Metropolitan City. Dan insya Allah akan buka 1 store lagi di Mall Ciputra Seraya.
4. Mengapa Guardian mengusung kata "Health & Beauty"? Apakah ada maksud tersendiri atau karena di Guardian juga menjual kosmetik? Karena selain menjual obat-obatan, disini kami juga menjual perlengkapan kosmetik, dan arti dari kata "Health & Beauty" sendiri yaitu sehat dan cantik dimana untuk menjadi cantik itu juga harus sehat.
5. Apakah Guardian memiliki produk sendiri dan apakah produk yang ada disini sudah BPOM? Untuk produk sendiri Guardian ada, namun produksinya ada di pusat, dan semua produk yang ada di Guardian sudah semua BPOM.
6. Untuk karyawannya sendiri, ada berapa jumlah karyawan atau pekerja yang ada di Guardian Pekanbaru, lalu untuk perekrutan karyawannya bagaimana prosedurnya? Untuk yang ada di Pekanbaru sekitar ada 50-70 orang dan untuk perkrutannya sendiri melalui tahap-tahapan yang sangat ketat. Kalau yang disini ada 17 orang karyawan.
7. Bagaimana kegiatan berbagi pengetahuan yang ada di Guardian? Untuk kegiatan tersebut pada guardian sudah cukup lumayan baik.
8. Apakah di Guardian para karyawannya pernah melakukan rapat atau sosialisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan? Pernah, setiap akhir bulan akan selalu dilakukan rapat.
9. Menurut kakak, apakah penyebab mereka jarang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan? Minder, malu dengan pengetahuan yang akan dibagi, merasa belum mampu untuk berbagi, dll.
10. Untuk Guardian sendiri, apa saja yang menjadi indikator kinerja karyawannya? Untuk indikatornya itu kami ada tiga, yaitu tingkat kehadiran melalui absensi, ketepatan waktu dalam bekerja, serta kemampuan dalam bekerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama.

11. Apakah karyawan di Guardian store Living World sudah semua menerapkan kegiatan berbagi pengetahuan? Lebih kurangnya sudah, adapun yang belum mmenerepkan sekitar dua atau tiga kahadiran.
12. Apakah disini ada kegiatan atau rapat rutin yang biasa dilakukan dan biasanya itu seberapa sering? Untuk kegiatan atau rapat yang biasa dilakukan itu ada rapat bulanan yang dilaksanakan setiap akhir bulan untuk membahas promo apa aja yang ada pada bulan depan.
13. Bagaimana cara Guardian menarik atau membuat konsumen tertarik? Kami biasa memberikan promo mingguan serta bulanan dengan barang-barang yang ada.
14. Apakah store leader disini sudah menerapkan berbagi pengetahuan terhadap karyawannya? Sudah, namun masih ada beberpa yang belum melakukan-nya.

A.2 Hasil Dokumentasi Penelitian

Hasil dokumentasi yang telah dilakukan



Gambar A.1. Melakukan Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar A.2. Penyebaran dan pengisian Kuisisioner



Gambar A.3. Penyebaran dan pengisian Kuisisioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar A.4. Penyebaran dan pengisian Kuisisioner



Gambar A.5. Penyusunan Barang yang Baru Datang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar A.6. Promo +1.000 dapat 2



Gambar A.7. pengunjung yang Belanja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

KUISIONER

KUISIONER "ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posist anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama

Devi

Jabatan

SP6

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

A. Penyebaran variabel Knowledge Sharing					
No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal	✓			
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	✓			
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan	✓			
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemiahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email	✓			
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan	✓			
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Jabatan

Tika
 Healthy Advisor

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal	✓			
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim	✓			
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	✓			
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan	✓			
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentajemahkan keingman pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diadarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email	✓			
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan	✓			
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik	✓			
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja	✓			
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Shuring* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama

Uli Danyany

Jabatan

Mislen Apolera

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

A. Pernyataan atribut Regulasi Knowledge Sharing					
No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim	✓			
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik	✓			
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan	✓			
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja	✓			
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Tafa Ulfayza

Jabatan

Seles Aristen

A. Pernyataan variabel Kegiatan Knowledge Sharing

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	✓			
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan	✓			
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Pegawai yang memiliki kompetensi mentajemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan	✓			
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu			✓	
2	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email	✓			
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik	✓			
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

“ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM”

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM”. Saya berharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama : Soni
Jabatan : Sales Asisten

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

A. Penilaian terhadap Regulasi Knowledge Sharing					
No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan			✓	
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik	✓			
3.	Hasil rapat pimpinan didedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan			✓	
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan			✓	
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya			✓	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfiyza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama
Jabatan

Vinul HudaYadi
Salah Asisten

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

A. Pengetahuan dan keterampilan Knowledge Sharing		Persepsi			
No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan	✓			
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam <i>standar operating procedur</i> (SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan			✓	
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama

Adil Fikri

Jabatan

SL / APOTeker

A. Pernyataan variabel Kegiatan Knowledge Sharing

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan	✓			
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keugman pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan didarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan	✓			
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.	✓			
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Fafa Mazaya

Jabatan

Asisten Apoteker

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal	✓			
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	✓			
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik	✓			
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan	✓			
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya berharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama : May
Jabatan : Health Advisor

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan			✓	
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan didedarkan keseluruhan pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan			✓	
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu			✓	
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan	✓			
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya			✓	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Fiky

Jabatan

IF6

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan				✓
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam <i>standar operating prosedur</i> (SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai			✓	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentajemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan				✓
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan			✓	
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya				✓

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informatika UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya berharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama

Ulfayza

Jabatan

Recruiting Advisor

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal	✓			
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Kommikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email	✓			
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik	✓			
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya berharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan nama dan posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Robi Carewinci

Jabatan

SA

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim			✓	
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik	✓			
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan				
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.				
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.				
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja				
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Pafna

Jabatan

SP6

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim	✓			
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	✓			
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan			✓	
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam <i>standar operating procedur</i> (SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



• © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu			✓	
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan			✓	
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email	✓			
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja	✓			
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

“ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM”

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM”. Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama : Intan
 Jabatan : SPG

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Ekternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam <i>standar operating procedur</i> (SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Pegawai yang memiliki kompetensi mentejemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai	✓			
4	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan		✓		
3	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	✓			
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama : Yogan
 Jabatan : SPG

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal	✓			
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan			✓	
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai			✓	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik	✓			
3.	Hasil rapat pimpinan didedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu			✓	
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan	✓			
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan	✓			
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER
"ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE
SEM"

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM". Saya mengharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

- Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
- Keterangan jawaban pada kuisisioner
SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
- Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Farida Orinda

Jabatan

IT 6

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim		✓		
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan	✓			
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating procedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan		✓		
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan		✓		
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai		✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan didarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan		✓		
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu		✓		
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap devisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan			✓	
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.	✓			
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja		✓		
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER

“ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUARDIAN MENGGUNAKAN METODE SEM”

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Tafa 'Ulfayza (Mahasiswa Sistem Informasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau), yang bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Guardian Menggunakan Metode SEM”. Saya berharap kesediaan Abang/Kakak untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan namun serta posisi anda pada kolom yang telah disediakan
2. Keterangan jawaban pada kuisioner
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menurut anda paling sesuai

Nama

Lina

Jabatan

OPG

A. Pernyataan variabel Kegiatan *Knowledge Sharing*

No.	Pertanyaan	Persepsi			
		SS	S	TS	STS
Knowledge Sharing					
Variabel Sosialisasi					
1.	Berbagi pengalaman dengan sesama pegawai melalui interaksi secara informal		✓		
2.	Rapat dilaksanakan untuk membahas penyelesaian suatu masalah yang dihadapi oleh tim	✓			
3.	Pembahasan secara informal dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		✓		
4.	Pegawai mudah mengungkapkan ide dan pikiran secara lisan untuk membahas pekerjaan dengan atasan		✓		
Variabel Eksternalisasi					
1.	Hasil diskusi dengan sesama pegawai menambah pemahaman dan pengetahuan kemudian diterjemahkan menjadi catatan		✓		
2.	Sistem dan cara kerja oleh pimpinan dituangkan dalam standar operating prosedur(SOP) pelaksanaan tugas pengawasan	✓			
3.	Membuat catatan pribadi atau sesuatu yang dinilai penting dari hasil diskusi/ pembahasan sehingga menambah pengetahuan	✓			
Variabel Kombinasi					
1.	Hasil pembahasan dengan satuan kerja (satker) lain diinformasikan secara tertulis/ melalui email kepada seluruh pegawai	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Pegawai yang memiliki kompetensi menterjemahkan keinginan pimpinan melalui penyelesaian tugas yang lebih baik		✓		
3.	Hasil rapat pimpinan diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai		✓		
4.	Komunikasi secara lisan/ tertulis dengan tim lain untuk mendapatkan masukan tentang penyelesaian tugas atau masalah yang dihadapi perpustakaan	✓			
Variabel Internalisasi					
1.	Pegawai dalam bekerja melakukan <i>learning by doing</i> kepada pegawai lain yang lebih senior /ahli dibidang tertentu	✓			
2.	Pegawai menggunakan SOP yang dibagikan kepada setiap divisi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan			✓	
3.	Pegawai merasa nyaman menggunakan teknologi yang sudah ada untuk berbagi pengetahuan		✓		
4.	Organisasi menyediakan media teknologi untuk memfasilitasi berbagai pengetahuan dan pertukaran informasi seperti intranet dan email		✓		
Kinerja Karyawan					
1.	Kemampuan menghasilkan suatu <i>output</i> yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar perusahaan		✓		
2.	Keseriusan serta ketelitian dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik.		✓		
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.		✓		
4.	Kedisiplinan hadir tepat waktu di tempat kerja	✓			
5.	Istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktunya		✓		



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Tafa 'Ulfayza lahir di desa Sumbersari 02 Februari 1997, putri pertama dari dua bersaudara dari pasangan bapak Pujiono dan ibu Susiati. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 01 Sumbersari pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri Sumberharta di tahun 2012 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri Tugumulyo dan selesai pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Sains dan Teknologi pada program studi Sistem Informasi dan selesai pada tahun 2020.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah ikut dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi menjabat sebagai sekretaris divisi keagamaan dan Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi sebagai wakil ketua divisi olahraga. Penulis pernah mengikuti kegiatan Forum Ta'aruf Fakultas Sains dan Teknologi (FORTAFASTE), Forum Ta'aruf Sistem Informasi (FORTASI) dan KBM (Kemah Bakti Mahasiswa) pada tahun 2015 sebagai peserta serta sebagai panitia pada kegiatan Kemah Bakti Mahasiswa (KBM) tahun 2016 sebagai koordinator keamanan, Pelantikan Lembaga Faste tahun 2017 sebagai anggota perlengkapan, Pekan Olahraga Sistem Informasi sebagai anggota dokumentasi dan humas pada tahun 2018. Penulis pernah melaksanakan Kerja Praktek di PTPN V tahun 2017 dan Kuliah Kerja Nyata di desa Seko Lubuk Tigo Kec. Lirik-Inhu pada tahun 2018.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.